



Política de evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

Tabla de contenidos

- 1. Ámbito de aplicación 3
- 2. Definición..... 4
- 3. Órganos responsables de la evaluación de idoneidad 5
- 4. Evaluación inicial de idoneidad..... 6
- 5. Evaluación anual de la idoneidad individual..... 7
- 6. Diversidad 8
- 7. Evaluación de la idoneidad por el Banco de España y el Banco Central Europeo 8

1. Ámbito de aplicación

Esta política determina los requisitos de idoneidad aplicables a los Directores generales o asimilados, así como los responsables de las funciones de control interno y el restante personal que desempeñe una función clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de Deutsche Bank, S.A.E.U. (“DB S.A.E.U.” o el “Banco”).

Esta política se aplica desde un punto de vista local a los *Managers* de candidatos para el desempeño de funciones clave, al actual y potencial personal clave local (“*Key Function Holder*” o “*KFH*”)¹, así como a las personas implicadas en el proceso de evaluación.

Los requisitos de idoneidad consisten en mostrar una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre la capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la entidad (**honorabilidad**), poseer la formación y experiencia adecuada para el ejercicio de su función (**conocimientos y experiencia**), tener la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes (**disponibilidad**) así como su ausencia de conflictos de intereses (**conflictos de intereses**).

El Grupo Deutsche Bank ha aprobado a nivel global la “*Policy on the Assessment of the Suitability of Board Members, Branch Managers and Key Function Holders – Deutsche Bank Group*” con el objetivo de cumplir con lo establecido en las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (“*Directrices de la EBA*”).

Deutsche Bank, S.A.E.U, como entidad de crédito española bajo la supervisión del Banco de España, debe adecuarse a la normativa española específica en materia de idoneidad, que implica el cumplimiento de requisitos adicionales y la obligación de identificar al personal con funciones clave a nivel local.

La normativa española aplicable a la evaluación de la idoneidad es la siguiente:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“RD LOSS”).

¹ Los miembros del Consejo de Administración de DB S.A.E.U. quedan fuera del ámbito de aplicación de esta Política, en la medida en que se encuentran sujetos al “Manual de procedimiento de evaluación de idoneidad de Consejeros de Deutsche Bank, S.A.E.U.”

Política de evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 ("Circular").

Mediante el presente documento, DB S.A.E.U. hace suya la *"Policy on the Assessment of the Suitability of Board Members, Branch Managers and Key Function Holders – Deutsche Bank Group"* que aplica como norma marco y establece unos requisitos mínimos para la evaluación de la idoneidad y formación de los Consejeros y *Key Function Holders* de las entidades del Grupo Deutsche Bank. Además, se establecen una serie de disposiciones que completarán los términos generales establecidos en la política del Grupo con el objetivo de cumplir con los requisitos específicos contenidos en la normativa española sobre idoneidad del personal clave de DB S.A.E.U.

En consecuencia, la Política de evaluación de idoneidad del Grupo vigente en cada momento, junto con las disposiciones específicas establecidas en el presente documento, constituye la Política de evaluación de idoneidad del personal clave de DB S.A.E.U. (la *"Política de evaluación de idoneidad"*), que resultará de aplicación a todos los empleados y directivos de DB S.A.E.U. y las sociedades filiales del Grupo Deutsche Bank en España.

2. Definición

Por personal clave se entiende:

- Los Directores generales, esto es, ejecutivos de primer nivel con poderes de representación y a quienes se atribuye la responsabilidad general de dirigir el Banco, o asimilados. Se consideran asimilados a los directores generales:
 - Quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa de su órgano de administración, comisión ejecutiva o consejero delegado (CEO).
 - Aquellas personas que, reuniendo los requisitos de dependencia anteriores, limiten sus funciones de alta dirección a un área de actividad específica, siempre que se integren en una estructura organizativa de dirección que asuma al máximo nivel la gestión diaria de la entidad.
 - Aquellas personas que tuvieran un contrato de trabajo de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Los responsables de las funciones de control interno.
- Los titulares de otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera.

Política de evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

De acuerdo con lo anterior, los puestos incluidos en el documento "Relación de *Key Function Holders* de DB S.A.E.U.", ostentan la consideración de Personal Clave de DB S.A.E.U.²

El personal clave de DB S.A.E.U., que a su vez sean Personal clave a nivel global, tal y como se define en la "*Policy on the Assessment of the Suitability of Board Members, Branch Managers and Key Function Holders – Deutsche Bank Group*", están obligados a cumplir con la Política de Grupo y la presente Política de evaluación de la idoneidad de Deutsche Bank, S.A.E.U

A este respecto, cuando un profesional ocupe más de un puesto que conlleve su calificación como *Personal Clave*, deben realizarse evaluaciones independientes de la idoneidad para cada uno de los puestos.

Existe la posibilidad de revisar la calificación de un puesto dentro de las funciones clave del Banco. Si, como resultado de esta revisión, se produce una desclasificación o, en otras palabras, el puesto deja de considerarse como función clave, se deberá poner esta circunstancia en conocimiento de la Comisión de Nombramientos y del Consejo de Administración del Banco.

3. Órganos responsables de la evaluación de idoneidad

A nivel local, la Comisión de Nombramientos, y en última instancia el Consejo de Administración de DB S.A.E.U., son los órganos encargados de evaluar la idoneidad del personal clave.

El Responsable de Recursos Humanos, deberá:

- Solicitar al candidato la documentación que el Banco de España o el BCE requiera en cada momento.
- Una vez recibida la documentación, efectuar junto al candidato una evaluación inicial de idoneidad para el puesto.
- Elaborar un informe donde se indique si se han detectado circunstancias relevantes que puedan afectar a la idoneidad del profesional.
- Garantizar que las Employee Relations Flags y las Red Flags se revisen al menos una vez al año y cuando sea preciso.
- Garantizar las comprobaciones de antecedentes penales, crediticios y de medios de comunicación cuando la última comprobación de antecedentes se haya realizado más de tres (3) años antes de la fecha de evaluación de la idoneidad.

² El documento "Relación de *Key Function Holders* de DB S.A.E.U." será actualizado regularmente por el Departamento de Recursos Humanos.

Política de evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

La Comisión de Nombramientos deberá:

- Evaluar la idoneidad de un candidato propuesto para ocupar un puesto incluido en el ámbito de aplicación de la presente política basándose en la documentación recopilada a estos efectos con carácter previo a su nombramiento efectivo.
- Plantear de forma proactiva al Consejo de Administración cualquier asunto en materia de idoneidad que pueda llegar a su conocimiento en cualquier momento, proponiendo un plan de actuación adecuado.
- Iniciar las acciones adecuadas en caso de recibir información que pueda plantear dudas acerca de si el titular de un puesto mantiene la idoneidad para el mismo.
- Revocar la aprobación de la idoneidad si no se completa un plan de desarrollo a su satisfacción en un plazo de 12 meses desde el nombramiento, contactando con el profesional afectado de cara a debatir el procedimiento adecuado a seguir.

El Consejo de Administración de Deutsche Bank, S.A.E.U. deberá:

- Nombrar efectivamente al candidato, confirmando así en última instancia su idoneidad.

4. Evaluación inicial de idoneidad

Con carácter previo a la evaluación de idoneidad, el Departamento de Recursos Humanos solicitará al candidato, entre otra, la siguiente documentación:

- CV actualizado.
- Fotocopia del Documento nacional de Identidad actualizado, pasaporte o tarjeta de residencia, en vigor.
- Certificado de antecedentes penales actualizado.
- Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno publicado por el Banco de España.
- Tiempo y disponibilidad para el puesto.
- Declaración de idoneidad ("Properness declaration")

En el caso de un nombramiento de carácter provisional para un puesto designado como *Personal Clave de Deutsche Bank S.A.E.U.*, el candidato para ocuparlo tendrá que someterse a la evaluación de idoneidad.

Política de evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

Una vez recibida la documentación, se llevará a cabo por parte de RRHH conjuntamente con el candidato una evaluación de la idoneidad para el puesto.

Dicho análisis quedará recogido en el documento "*Key Function Holder Suitability Report*", donde se efectuará un análisis detallado de la experiencia y los conocimientos del candidato de conformidad con los requerimientos de la descripción del puesto.

En dicho informe se deberá indicar si se han detectado circunstancias relevantes que puedan afectar a la idoneidad del empleado.

Por su parte, la Comisión de Nombramientos aprobará, en su caso, el informe de evaluación de idoneidad ("*Key Function Holder Suitability Report*") al que se adjuntará toda la información aportada por el candidato.

Cualquier aspecto u objeción, incluida la capacidad para dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes, que requiera la atención de la Comisión en relación con la idoneidad de la persona evaluada, se hará constar en la reunión de la Comisión, y ésta será responsable de las acciones de seguimiento que se le atribuyan, o que se establezcan en el "*Plan de Desarrollo*".

El presidente de la Comisión de Nombramientos será el encargado de firmar el informe de evaluación de idoneidad previsto en el documento "*Certificación de la Comisión de Nombramientos de Deutsche Bank S.A.E.U. referida a la evaluación de idoneidad del candidato a persona clave*" en el que se recogerá, al menos, una explicación detallada del cumplimiento por parte de la persona evaluada de los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno previstos en la normativa de entidades financieras vigente para el puesto concreto, y asume la responsabilidad de que la información reflejada sea correcta.

La decisión adoptada por la Comisión de Nombramientos, así como toda la documentación soporte facilitada para la evaluación de idoneidad, deberá conservarse en el correspondiente archivo de personal y mantenerse a disposición de la autoridad competente. Asimismo, debe mantenerse a disposición de la autoridad competente una lista actualizada de los cargos evaluados.

La Comisión de Nombramientos tiene la facultad discrecional de permitir anuncios previos a la evaluación en circunstancias específicas al efecto de evitar riesgos materiales.

5. Evaluación anual de la idoneidad individual

Cada uno de los titulares de un puesto clave incluido en el ámbito de aplicación de la presente política deberá:

Política de evaluación de idoneidad del personal clave - Deutsche Bank, S.A.E.U.

- Cumplimentar anualmente el *"Properness declaration template"*, así como el *"Ongoing Fitness and Time and Availability"*, debiendo comunicar inmediatamente cualquier circunstancia que pueda afectar en medida significativa a su idoneidad.
- Una vez cumplimentados los documentos por parte del Personal Clave, los mismos deberán ser revisados por la Directora de Recursos Humanos conjuntamente con la Presidenta de la Comisión de Nombramientos, debiéndose cumplimentar el *"Ongoing Suitability Assessment of KFHs"* que será presentado anualmente en la Comisión de Nombramientos y en el Consejo de Administración, como órganos responsables.
- Asimismo, y de cara a evitar posibles conflictos de interés, la idoneidad de la Directora de Recursos Humanos será evaluada por la presidenta de la Comisión de Nombramientos, cumplimentando la *"Evaluación recurrente de la Directora de RRHH"*.

6. Diversidad

Todas las partes implicadas en el proceso de nombramiento y evaluación de la idoneidad del Personal Clave deben fomentar la selección e inclusión de una amplia diversidad de perfiles, en términos de género, edad, origen racial/étnico, perfil académico y profesional y procedencia geográfica que aporten un amplio conjunto de conocimientos, habilidades, experiencia y valores y promover así la diversidad de puntos de vista y un debate independiente eficaz, teniendo en cuenta adicionalmente los objetivos establecidos por DB S.A.E.U., en cada momento.

7. Evaluación de la idoneidad por el Banco de España y el Banco Central Europeo

En el caso del Personal Clave de Deutsche Bank, S.A.E.U que tengan a su vez la condición de Directores generales o asimilados, el Banco de España ("BdE") y el Banco Central Europeo ("BCE") evaluarán el cumplimiento de los requisitos de idoneidad con carácter previo a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.

A este respecto, dado que el Banco se incluye en la lista de entidades de crédito significativas supervisadas directamente por el BCE, subirá la información necesaria al portal del BCE (IMAS Portal), incluyendo las especificidades locales que correspondan, de conformidad con las exigencias legales vigentes en cada momento.